

OS DESAFIOS DO ESTÁGIO CURRICULAR PARA MULHERES DA ÁREA DA ENGENHARIA: UM ESTUDO DE CASO COM ESTUDANTES DE UMA IES PÚBLICA DA BAHIA

Acimarney Correia Silva Freitas¹

Andrey Alcântara da Silva²

Rebeca Natiele Rego Santos³

INTRODUÇÃO

A participação das mulheres na área da engenharia tem aumentado ao longo dos anos, mas ainda enfrenta uma série de desafios e barreiras, especialmente quando se trata da busca por vagas de estágio no mercado de trabalho. Apesar dos avanços conquistados, jovens estudantes universitárias de engenharia frequentemente se deparam com situações de preconceito, discriminação e desigualdade de gênero que impactam suas oportunidades e perspectivas profissionais.

Este artigo visa aprofundar a compreensão dos obstáculos enfrentados por essas estudantes, analisando de forma técnica e jurídica, a partir de uma perspectiva científica as múltiplas dimensões de discriminação presentes no contexto da busca feminina por vagas de estágio na área da engenharia. Serão examinadas situações de misoginia, discriminação racial, ambiental e de gênero, bem como a desvalorização do trabalho feminino, o subdimensionamento da capacidade técnica, as restrições em cargos de liderança, a dupla necessidade de comprovação de competência e o descrédito, inclusive por parte dos professores na instituição de ensino.

Para compreender plenamente esses desafios, este estudo incorpora uma análise das legislações brasileiras relevantes, incluindo a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, o Código Penal, a Lei de Estágio e outros dispositivos que garantem a igualdade de gênero e os direitos das mulheres. Também serão utilizados artigos publicados em revistas e periódicos como subsídios, a fim de assegurar a solidez acadêmica das análises apresentadas.

METODOLOGIA (OU MATERIAIS E MÉTODOS)

¹ Professor orientador: Doutor, Instituto Federal da Bahia campus de Vitória da Conquista - BA, acimarney@gmail.com;

² Graduando pelo Curso de Engenharia Elétrica do Instituto Federal da Bahia campus de Vitória da Conquista - BA, andreypiata@hotmail.com;

³ Graduanda pelo Curso de Engenharia Elétrica do Instituto Federal da Bahia campus de Vitória da Conquista - BA, rebecanaty10@gmail.com;

Esta seção descreve detalhadamente a metodologia utilizada neste estudo, que combina uma revisão bibliográfica abrangente com um estudo de caso realizado em uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública no interior da Bahia. Além disso, a pesquisa adotou uma abordagem exploratória e a análise foi conduzida por meio do método do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC).

A revisão bibliográfica foi conduzida de forma aprofundada, buscando artigos científicos publicados em revistas e periódicos indexados, com busca pelos descritores: engenharia, igualdade de gênero, discriminação no mercado de trabalho e estágio curricular. Essa revisão permitiu estabelecer um embasamento teórico sólido sobre os desafios enfrentados por jovens estudantes universitárias de engenharia, as formas de discriminação e preconceito presentes e as legislações que regem a igualdade de gênero e direitos das mulheres.

Neste sentido, o estudo de caso foi conduzido em uma IES pública localizada no interior da Bahia, escolhida por conveniência e para representar um contexto regional específico. A escolha de uma IES pública se deve à relevância do acesso igualitário à educação superior e os potenciais desdobramentos da discriminação nesse contexto. O estudo de caso permitiu uma compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pelas estudantes de engenharia na busca por estágios, considerando as particularidades do ambiente acadêmico e cultural dessa região.

Outrossim, esta pesquisa adotou uma abordagem exploratória, buscando investigar e compreender um fenômeno pouco explorados ou pouco conhecido. Dada a complexidade e a falta de uma visão completa dos desafios enfrentados pelas estudantes de engenharia na área de estágios, a abordagem exploratória se mostrou adequada para mapear e elucidar aspectos diversos desses desafios.

Destarte, o método do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) foi escolhido para analisar os dados coletados durante o estudo de caso. O DSC é uma técnica que busca sintetizar e organizar discursos individuais em discursos coletivos, permitindo a identificação de padrões e tendências nas respostas dos participantes. Isso é particularmente relevante quando se trata de compreender as percepções e experiências das estudantes de engenharia em relação aos desafios e discriminações no contexto de busca por vagas de estágio.

O processo de análise envolveu a transcrição das entrevistas realizadas com as estudantes de engenharia da IES, a identificação de unidades de significado relevantes e a construção dos discursos coletivos que representam as tendências e opiniões compartilhadas

pelas participantes. Esses discursos coletivos foram então cotejados com o embasamento teórico resultante da revisão bibliográfica, permitindo uma análise abrangente e enriquecedora dos dados.

Este estudo foi conduzido em conformidade com princípios éticos rigorosos, incluindo a obtenção de consentimento informado das participantes e a garantia de anonimato e confidencialidade nas informações coletadas, assegurando a integridade e a validade dos resultados obtidos.

Assim, é importante ressaltar que este estudo tem algumas limitações, como a restrição geográfica ao interior da Bahia e a escolha de uma única IES pública. Portanto, os resultados podem não ser generalizáveis para outras regiões ou tipos de instituições. Além disso, a abordagem exploratória pode não abranger todas as nuances dos desafios e discriminações vivenciados pelas estudantes de engenharia.

Dessarte, a metodologia adotada neste estudo, que integra revisão bibliográfica, estudo de caso, pesquisa exploratória e análise por meio do DSC, oferece uma abordagem abrangente e profunda para compreender os desafios, preconceitos e a discriminação enfrentados por jovens estudantes universitárias de engenharia na busca por vagas de estágio. Essa abordagem multifacetada permite uma análise rica e contextualizada, contribuindo para o entendimento mais completo das questões abordadas.

REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme observado por Velho e Leon (1998), as disparidades de gênero surgem primordialmente no contexto dos discursos parentais, sobretudo, dos pais, que afirmam que a área da engenharia não é para o sexo feminino. Essas barreiras persistem, sem desvanecer completamente, ao longo da jornada acadêmica das garotas e vão para além dela. Em virtude da contínua associação das tarefas domésticas com o espectro feminino, o estilo de vida característico da profissão impõe desafios importantes à integração das mulheres neste campo, dado que ele exige um compromisso ininterrupto, forçando-as, por conseguinte, a abdicar de sua vida familiar. Para além do âmbito familiar, a misoginia continua a ser um obstáculo substancial para as estudantes universitárias de engenharia na busca por vagas de estágio. Expressões sutis de sexismo permeiam os ambientes de trabalho, prejudicando o desenvolvimento profissional dessas jovens. Além disso, a discriminação racial também se faz

presente, uma vez que mulheres negras enfrentam uma sobreposição de preconceitos, tornando sua inserção no mercado ainda mais complexa.

Conforme apontado por Lombardi (2017) em seu estudo sobre mulheres na engenharia, ao longo das quatro décadas recentes, as escolhas de carreira das mulheres têm manifestado uma notável diversificação, com uma orientação notável em direção a campos tradicionalmente considerados prestigiados e predominantemente ocupados por indivíduos do sexo masculino. No contexto específico da engenharia, Lombardi observa que, na época do estudo, apenas 18% das oportunidades profissionais eram acessíveis às mulheres. Uma das dificuldades enfrentadas pelas mulheres é a discriminação ambiental.

Embora esta temática seja muitas vezes negligenciada, também afeta as jovens estudantes de engenharia. A associação de funções técnicas com o gênero masculino cria um ambiente hostil para aquelas que desejam se destacar nesse campo. A interseção entre discriminação de gênero e ambiental resulta em uma barreira adicional para as mulheres em busca de estágios, sobretudo, para aquelas de regiões mais vulneráveis economicamente e também para mulheres da zona rural ou de cidades afastadas dos grandes centros urbanos.

Apesar da presença majoritária de homens nas turmas de ingresso dos cursos de engenharia, verifica-se que, na etapa de conclusão do curso, predominam as mulheres. Essa constatação é respaldada por dados provenientes do Censo Educacional de 2016, publicada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) em 2017, que abrange instituições de ensino superior tanto público quanto privado, oferecendo programas de graduação tanto presenciais quanto à distância.

Segundo esse censo, o número total de mulheres graduandas ascendeu a 718.282. Em contrapartida, os homens graduandos totalizaram 451.167. Paradoxalmente, apesar da predominância das mulheres na busca pela educação superior no país, o mercado de trabalho continua em desigualdades perpétuas, reservando os postos de maior posição, salário e responsabilidade predominantemente aos homens. A desigualdade salarial entre gêneros é um problema persistente, refletindo-se também nas bolsas de estudo oferecidas a estudantes de engenharia. A remuneração e os incentivos financeiros oferecidos às jovens frequentemente são inferiores aos oferecidos aos seus colegas masculinos, contribuindo para a perpetuação das disparidades de gênero. Silva e Ribeiro (2011) apontam que as carreiras de maior hierarquia e destaque acabam tendo predominância de homens.

Outro ponto relevante é o subdimensionamento da capacidade técnica das jovens estudantes de engenharia. Trata-se de uma manifestação sutil, mas impactante, da

discriminação de gênero. Dúvidas quanto à competência técnica das mulheres muitas vezes resultam em restrições a oportunidades de liderança, afetando suas chances de crescimento profissional. No exame das respostas individuais das participantes, é evidente que a desvalorização, muitas vezes, instiga um profundo descontentamento, a ponto de saturar a estudante na busca por oportunidade de estágio. Isso, por sua vez, muitas vezes desencadeia uma transição na busca por oportunidades de estágio, muitas garotas acabam optando por atividades mais administrativas do que outras mais típicas da área específica da engenharia, a exemplo dos canteiros de obras ou linhas de produção e transmissão de energia.

No mesmo sentido, as jovens estudantes de engenharia relatam ainda enfrentarem a dupla necessidade de comprovar constantemente sua competência, uma vez que são frequentemente subestimadas no âmbito do estágio curricular. Além disso, o descrédito por parte dos próprios professores acaba por minar a autoconfiança e a ambição dessas mulheres, dificultando ainda mais suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Não são raros os casos de alunas que afirmam já terem sido inferiorizadas por professores e estimuladas inclusive a procurarem uma outra área para se formarem.

A Constituição Federal do Brasil estabelece o princípio da igualdade de gênero e proíbe qualquer forma de discriminação:

Artigo 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

Desta forma, a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988 representou um marco significativo e uma conquista notável na busca pela promoção da igualdade de gênero. Essa legislação histórica reflete o contexto de transformações sociais substanciais que caracterizaram o século XX, marcado por avanços ocorridos na superação das desigualdades de gênero e na expansão da participação das mulheres no mercado de trabalho. A ideologia da igualdade de deveres e direitos para ambos os sexos se tornou um princípio fundamental, e é crucial garantir que as mulheres desfrutem plenamente de seu espaço legítimo no mercado de trabalho.

Entretanto, é inegável que em algumas áreas e posições profissionais, persistam preferências e privilégios que mantêm uma predominância masculina, como apontado por Lopes (2006). Portanto, é imperativo continuar a promover políticas e práticas que reforcem a

igualdade de oportunidades e desafiem os vestígios da dominação masculina nos locais de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) por sua vez consignou uma norma de inspiração marcadamente “biológica” em seu art. 390, que veda ao empregador conferir atividade a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos, para o trabalho intercalado. A norma em questão mantém sua vigência e é frequentemente destacada na literatura especializada como um exemplo de diferenciação de gênero considerado justificável. Da mesma sorte:

Artigo 373-A: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (BRASIL, 1943).

Poder-se-ia argumentar que a legislação trabalhista apresenta uma série de proteções ao trabalho da mulher, a exemplo da licença-maternidade e da estabilidade no emprego, de modo que a mulher não precisa necessariamente abandonar sua posição profissional em caso de gravidez. Entretanto, é relevante destacar que a maternidade pode representar um fator de desestabilização no emprego, uma vez que a garantia de estabilidade dura apenas até cinco meses após o parto, conforme previsto no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Esta não abrange a totalidade do período pré-escolar da criança, o que impede as mulheres de dedicarem-se integralmente à carreira profissional, o que acaba por frequentemente prejudicar sua continuidade e ascensão, impondo um ônus desigual em relação aos homens.

A lei de estágio também fornece proteção aos estagiários, incluindo medidas de saúde e segurança no trabalho. Práticas de discriminação e assédio não são permitidas. A Lei nº 11.788/2008, não aborda especificamente a igualdade entre homens e mulheres em seu texto. No entanto, a lei estabelece princípios gerais que promovem a igualdade de oportunidades para estagiários, independentemente de gênero. As empresas são obrigadas a ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural. De igual modo, as empresas precisam indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário para supervisionar o estágio.

Recentemente o governo federal aprovou a Lei nº 14.611/2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Nesta legislação ficou estabelecido que na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. Assim, estabeleceu-se a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei. Assim está estabelecido que:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens. (BRASIL, 2023).

Desta forma, busca-se fazer justiça social e reduzir as desigualdades entre homens e mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo destaca os desafios complexos enfrentados por jovens estudantes universitárias da área da engenharia ao buscarem vagas de estágio. A misoginia, a discriminação racial, ambiental e de gênero, a desvalorização salarial, o subdimensionamento da capacidade técnica e outras formas de preconceito impactam negativamente suas oportunidades e perspectivas profissionais. A legislação brasileira oferece bases sólidas para a igualdade de gênero, porém, a efetivação desses direitos requer esforços contínuos de conscientização, implementação e fiscalização. É essencial que instituições de ensino, empresas e a sociedade como um todo colaborem para criar um ambiente inclusivo e igualitário, permitindo que as jovens estudantes de engenharia alcancem seu pleno potencial profissional, livre de preconceitos e discriminações.

Palavras-chave: Estudantes universitárias, Engenharia, Discriminação, Preconceito, Legislação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm Acesso: 19 ago. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso: 19 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso: 19 ago. 2023.

BRASIL. **Código Penal.** Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm Acesso: 19 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611/2023.** Lei nº 14.611, de 26 de janeiro de 2023. Institui o Ano Nacional da Igualdade de Gênero. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm. Acesso em: 30 de agosto de 2023.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – Inep, 2017. **Sinopses estatísticas da educação superior.** Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior> Acesso: 19 ago. 2023.

LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres em carreiras de prestígio: conquistas e desafios à Feminização. **Cadernos de Pesquisa**, v.47, n.163 p.10 - 14 jan./mar. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/198053144421>.

LOPES, C. M. S.. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Rev. Scielo. Jun, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/Yyqvmv4gkq449zL5p3CtH8J/> Acesso: 19 ago. 2023.

SILVA, F.F., RIBEIRO, P.R.C. (2011). **A participação das mulheres na ciência: problematizações sobre as diferenças de gênero.** Artigo publicado na Revista Labrys Estudos Feministas, (10).



VELHO, Lea; LEÓN, Elena. **A construção social da produção científica por mulheres.**
Cadernos Pagu, v. 10, p. 309-344, 1998.

